

# Manajemen dan Kepemimpinan

**M**anajemen dan Kepemimpinan seringkali dianggap sebagai hal yang sama oleh sebagian besar orang. Kinerja terbaik dari pemimpin akan efektif jika pemimpin tersebut memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Jiwa kepemimpinan adalah modal awal untuk menjadi seorang pemimpin.



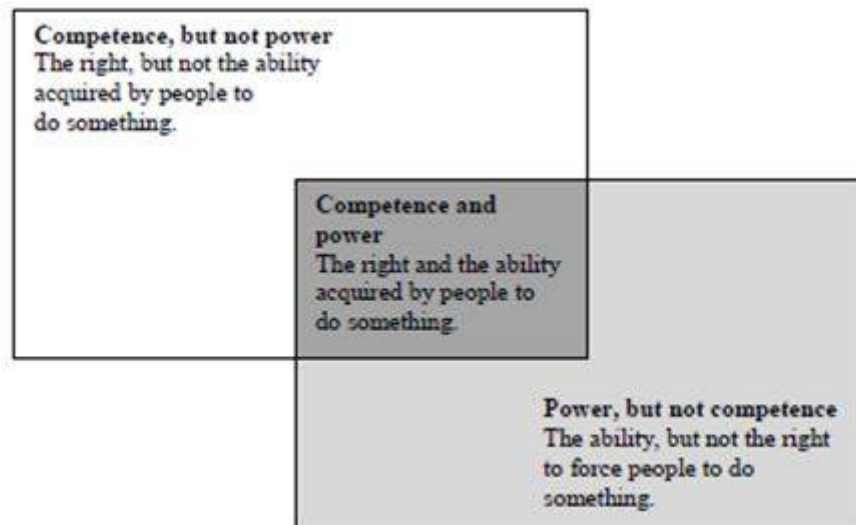
Bagaimanapun, kepemimpinan dan manajemen merupakan hal yang berbeda, yaitu:

1. Manajemen dalam melakukan pengambilan keputusan akan melibatkan kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengorganisasian dan memberikan pekerjaan kepada orang yang dinilai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau memberikan motivasi kepada mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fungsi-fungsi ini tidak akan dapat dilakukan oleh manajemen jika manajemen tidak memiliki kemampuan untuk memimpin orang lain dan mengetahui orang-orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
2. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dinamis sehingga mempengaruhi orang lain.

Hal yang dibutuhkan dalam kepemimpinan adalah kekuasaan dan kemampuan. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Kekuasaan memiliki konsep yang lebih luas dari kemampuan. Kekuasaan adalah kemampuan individu untuk mengubah ataupun mempengaruhi pendapat dan perilaku orang lain.
2. Kemampuan mengambil keputusan merepresentasikan hak dalam dari posisi yang formal dalam struktur organisasi (Antosova, 2011).

Pada tahun 1939, sekelompok peneliti yang dipimpin oleh seorang psikolog bernama Kurt Lewin berhasil mengidentifikasi beberapa model kepemimpinan. Walaupun sekarang ini banyak dilakukan penelitian terkait dengan model kepemimpinan, ketiga model kepemimpinan yang berhasil diidentifikasi oleh Kurt Lewin tetap memberikan pengaruh yang besar. Ketiga model kepemimpinan tersebut yaitu model kepemimpinan **authoritarian**, **democratic** dan **laissez-fair**.



**Gambar 1. Hubungan antara Kekuasaan dan Kemampuan**  
(Jaroslav Gonos dan Peter Gallov, *Management Journal*, Vol. 18, 2013, 2, pp. 157-168)

Pertama, **Model Kepemimpinan Otoriter (authoritarian)** merupakan model kepemimpinan dimana pemimpinnya dapat dengan jelas menyampaikan apa yang harus dilakukan kepada bawahannya, kapan hal tersebut harus selesai, dan bagaimana melakukannya. Selain itu, pemimpin model ini juga dapat memberikan pembagian tugas yang jelas. Mereka dapat membuat keputusan dengan bebas atau tanpa masukan dari siapa pun. Model kepemimpinan ini disebut juga sebagai model kepemimpinan individual. Beberapa karakter yang dapat menggambarkan model kepemimpinan ini, antara lain:

1. Menerima sedikit masukan atau bahkan tidak mau menerima sedikit pun masukan dari orang lain.
2. Keputusan yang diambil adalah keputusan dari pemimpin.
3. Pemimpin memberikan instruksi mengenai metode dan cara kerja setiap pekerjaan.
3. Bawahan umumnya jarang ataupun tidak diberikan kepercayaan atas suatu pekerjaan.

Walaupun model kepemimpinan ini terlihat bahwa pemimpin terlalu menonjolkan diri dan terlalu individual, namun model kepemimpinan ini pun memberikan beberapa manfaat. Ketika suatu perusahaan dihadapkan pada posisi untuk melakukan pengambilan keputusan dengan cepat, pemimpin model ini sangat dibutuhkan. Hal ini karena, pemimpin model ini dapat melakukan pengambilan keputusan dengan cepat.

Pernahkah anda untuk bekerja dalam sebuah perusahaan atau proyek yang tidak mampu mengatur deadline, tidak tahu arah dan pembagian kerja? Model pemimpin otoriter ini sesungguhnya sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan seperti itu. Model pemimpin ini akan mampu untuk membagi tugas dengan jelas kepada bawahannya disertai dengan memberikan tenggat waktu untuk tugas tersebut.

Model ini selain dapat memberikan manfaat, model ini pun juga mempunyai sisi negatif. Pemimpin model ini akan terobsesi dengan adanya kekuasaan. Oleh karena itu, pemimpin model ini akan sangat terlihat sangat bossy dan dictator. Pengambilan keputusannya yang terlalu individual pun sering dapat menimbulkan konflik dengan orang lain.

Kedua, **Model Kepemimpinan Democratic** yaitu model kepemimpinan yang mengikutsertakan peran serta dari bawahan. Model ini berkebalikan dengan model kepemimpinan otoriter. Pemimpin yang demokratis banyak menerima partisipasi dari bawahan, baik dalam pengambilan keputusan. Penelitian menyebutkan bahwa model kepemimpinan ini merupakan model kepemimpinan yang paling efektif dan produktif. Beberapa karakter yang dapat menggambarkan model kepemimpinan ini, antara lain :

1. Bawahan dapat menyampaikan pendapat dan masukan kepada atasan.
2. Bawahan merasa dilibatkan dalam proses pekerjaan
3. Kreativitas bawahan dihargai

Salah satu manfaat dari model kepemimpinan ini yaitu pemimpin mendapatkan banyak ide-ide kreatif yang diperoleh dari masukan para bawahan. Inilah yang menyebabkan para bawahan lebih produktif. Pemimpin model ini pun dapat menjadi seseorang yang diplomatis dan komunikatif dalam menyampaikan sesuatu. Hal ini penting terutama pada saat terjadi kesalahpahaman dalam menangani suatu pekerjaan.

Walaupun model kepemimpinan ini merupakan model kepemimpinan yang paling disukai, model kepemimpinan ini juga tetap mempunyai kelemahan. Pada saat perusahaan menghadapi situasi yang sulit, pemimpin model ini umumnya sulit dalam mengambil keputusan. Selain itu, bawahan juga umumnya tidak dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan karena kurangnya pengetahuan dalam bidang tersebut. Pada kondisi tertentu, perusahaan akan membutuhkan lebih banyak waktu dalam pengambilan keputusan dikarenakan banyaknya masukan dan pendapat dari bawahan.

PT COGNOS CENDEKIA GLOBAL

Tel : (021) 2902 2128 – 29      e-mail : info@ccg.co.id

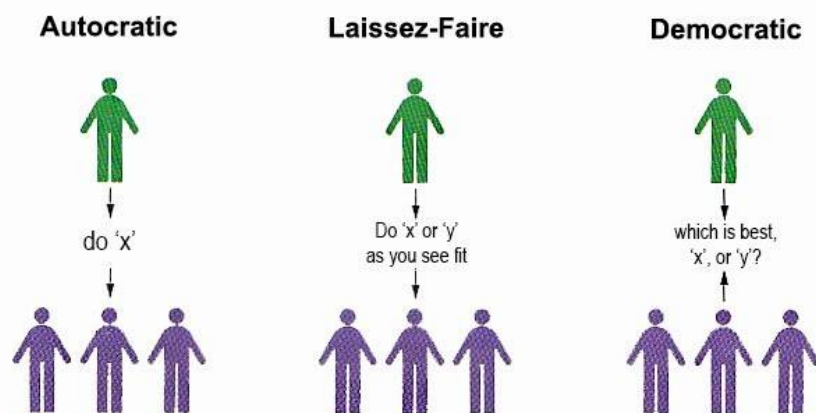
Fax : (021) 2902 2121      website : www.ccg.co.id

Ketiga, **Model Kepemimpinan Laissez-fair** yaitu model kepemimpinan yang mendelegasikan tugas kepada bawahannya. Dalam pendelegasian ini pun, bawahan diberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan keputusan.

Model kepemimpinan jenis ini akan sangat efektif jika perusahaan memiliki bawahan yang berkemampuan tinggi. Meskipun model kepemimpinan ini mendelegasikan tugas kepada bawahannya, pada umumnya para atasan mereka akan tetap memberikan arahan dan saran pada hal-hal tertentu serta membuka kesempatan bagi bawahan untuk berkonsultasi mengenai pekerjaannya.

Model kepemimpinan ini tidak sesuai jika digunakan pada sebuah perusahaan ataupun organisasi yang bawahannya tidak memiliki kemampuan dan pengalaman yang baik untuk menyelesaikan tugas yang didelegasikan tersebut. Selain itu, tidak semua orang memiliki kemampuan dalam menentukan deadline pekerjaan, mengatur pekerjaan, dan menyelesaikan masalah. Oleh karena itu, hal ini akan menyebabkan pekerjaannya yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu jika tidak mendapatkan arahan dari atasan.

## Leadership Styles



**Penulis : Jufina ( Consultant )**

PT COGNOS CENDEKIA GLOBAL

Tel : (021) 2902 2128 – 29

e-mail : [info@ccg.co.id](mailto:info@ccg.co.id)

Fax : (021) 2902 2121

website : [www.ccg.co.id](http://www.ccg.co.id)

Cognoscenti Consulting Group sebagai perusahaan konsultan manajemen, memiliki banyak pengalaman dalam membantu perusahaan-perusahaan yang ingin mempertahankan keberlangsungan proses terbaik dari kegiatan perusahaannya. Kami juga menyediakan training yang dapat membantu anda dalam membangun perusahaan dengan Sumber Daya Manusia berkualitas terkait *leadership, developing individual, improvement management*, dan sebagainya.

Jika anda ingin berdiskusi dan mendapatkan informasi lebih lanjut, silahkan menghubungi (021) 2902 2128 / 29 atau mengirim email ke [info@ccg.co.id](mailto:info@ccg.co.id)